



**МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)**

**Департамент государственной
политики в сфере подготовки
рабочих кадров и ДПО**

Руководителям органов
исполнительной власти субъектов
Российской Федерации в сфере
образования

Тверская ул., д. 11, Москва, 125993.
Тел. (495) 629-29-42. Факс (495) 629-92-60.
E-mail: d06@mon.gov.ru

27.02.18 № 06-341

О методических рекомендациях

Департамент государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России (далее – Департамент) направляет для использования в работе Методические рекомендации по обеспечению финансовых и кадровых условий реализации образовательных программ среднего профессионального образования в соответствии с новой моделью федерального государственного образовательного стандарта по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям.

Рекомендации разработаны в соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2016-2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642.

Приложение: на 27 л. в 1 экз.

Директор Департамента

И.А. Черноскутова

Т.С. Попова
(495) 629-51-09

Методические рекомендации по обеспечению финансовых и кадровых условий реализации образовательных программ среднего профессионального образования в соответствии с новой моделью федерального государственного образовательного стандарта по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям

1. Общие положения

Настоящие методические рекомендации раскрывают финансово-экономические и кадровые условия обеспечения реализации федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям (далее – ФГОС).

Методические рекомендации адресованы органам государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования, и государственным образовательным организациям, находящимся в ведении указанных органов и реализующих основные образовательные программы среднего профессионального образования.

Статьей 12 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) образовательные программы среднего профессионального образования (далее – программы СПО) отнесены к основным профессиональным образовательным программам, и включают в себя программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена. В соответствии со статьей 23 Закона об образовании, программы СПО могут быть реализованы образовательными организациями, относящимися к типам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

В соответствии со статьей 5 Закона об образовании в Российской Федерации гарантируется общедоступность и бесплатность среднего профессионального образования (далее – СПО) в соответствии с ФГОС. Согласно статье 8 Закона об образовании, организация предоставления СПО, включая обеспечение государственных гарантий реализации права на получение общедоступного и бесплатного СПО, отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации обеспечивают государственные гарантии реализации права на получение общедоступного и бесплатного СПО посредством предоставления профессиональным образовательным организациям и образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении субъекта Российской Федерации, субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, либо посредством предоставления субсидии на возмещение затрат частным образовательным организациям в связи с реализацией ими программ СПО.

Согласно статье 11 Закона об образовании, ФГОС включают в себя требования к:

- 1) структуре основных образовательных программ (в том числе соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательных отношений) и их объему;
- 2) условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;
- 3) результатам освоения основных образовательных программ.

Таким образом, органы государственной власти субъектов Российской Федерации за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации обеспечивают общедоступность и бесплатность СПО в соответствии с установленными ФГОС финансовыми и кадровыми условиями реализации программ СПО.

2. Механизм финансового обеспечения предоставления СПО образовательными организациями субъектов Российской Федерации

Бюджетная система Российской Федерации завершена переходом от финансового обеспечения содержания государственных образовательных организаций (финансового обеспечения сметы расходов государственного учреждения) к финансовому обеспечению оказания государственных услуг, реализуемых государственными образовательными организациями для граждан (к финансовому обеспечению государственного задания, выданного государственному учреждению путем предоставления субсидии).

Финансовое обеспечение содержания учреждения по действующему законодательству осуществляется исключительно для государственных (муниципальных) учреждений, относящихся к типу казенных учреждений. Государственным учреждениям, относящимся к типу бюджетных и автономных учреждений, формируется государственное задание, и осуществляется финансовое обеспечение его выполнения. Орган государственной власти, выполняющий функции и полномочия учредителя бюджетного либо автономного учреждения, не вправе осуществлять финансовое обеспечение содержания подведомственного учреждения на основании сметы.

Объем средств бюджетов субъектов Российской Федерации, доведенный до бюджетного либо автономного учреждения в форме субсидии на выполнение государственного задания, напрямую зависит от объема государственного задания (прежде всего, количества обучающихся по тем или иным образовательным программам), а также от установленного размера нормативных затрат на оказание государственной услуги (норматива финансирования).

Согласно статье 100 Закона об образовании, число обучающихся по программам СПО за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации определяется на основе контрольных цифр приема, которые распределяются по результатам публичного конкурса и устанавливаются образовательным организациям для обучения по имеющим государственную аккредитацию программам СПО. Возможно установление контрольных цифр

приема также для обучения по не имеющим государственной аккредитации программам СПО, если такая аккредитация ранее не проводилась, и при условии исполнения организацией обязательства получить такую аккредитацию в установленный законом срок. Размер субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания для конкретной образовательной организации напрямую зависит от результатов участия данной образовательной организации в указанном публичном конкурсе, распределение контрольных цифр приема предопределяет объем государственного задания конкретной государственной образовательной организации. Порядок установления организациям контрольных цифр приема за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации (а также порядок определения общего объема контрольных цифр приема) определяется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Исходя из статьи 69.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации, объем финансового обеспечения выполнения государственного задания рассчитывается на основании нормативных затрат на оказание государственных услуг. Нормативные затраты для определения размера финансового обеспечения государственных заданий за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации определяются в порядке, установленном высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации. При определении нормативных затрат должны учитываться общие требования, которые установлены федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности. В сфере образования данные требования установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 сентября 2015 г. № 1040 «Об утверждении Общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере образования, науки и молодежной политики, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного

(муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) государственным (муниципальным) учреждением».

Нормативные затраты устанавливаются на реализацию государственной услуги в целом (на реализацию программы СПО). Расчеты стоимости частей услуги не производится (например, не рассчитывается стоимость одного аудиторного часа в рамках программы СПО). Органы государственной власти субъектов Российской Федерации не имеют права выбрать какой-либо иной механизм определения размера субсидии на выполнение государственного задания государственным учреждениям субъектов Российской Федерации (например, по штатному расписанию либо по фактическим расходам подведомственного учреждения).

Исходя из статьи 99 Закона об образовании субсидии на возмещение затрат частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по профессиональным образовательным программам, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации, рассчитываются с учетом нормативных затрат на оказание соответствующих государственных услуг в сфере образования.

Частные образовательные организации, реализующие программы СПО, вправе участвовать в публичном конкурсе при распределении контрольных цифр приема, если они осуществляют деятельность по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам. Если по итогам проведенных процедур частной образовательной организации устанавливаются контрольные цифры приема, такая организация получает субсидию на возмещение затрат в соответствии с заключенным соглашением, которым регулируется порядок доведения такой субсидии, обязанности и ответственность частной образовательной организации в части реализации программ СПО.

Особенности финансового обеспечения оказания государственных услуг в сфере образования определяются статьей 99 Закона об образовании.

Нормативные затраты на оказание государственной услуги в сфере образования определяются по каждому уровню образования. Нормативные затраты определяются в расчете на одного обучающегося. При определении методики

расчета нормативных затрат уполномоченный орган государственной власти субъекта Российской Федерации учитывает требования ФГОС, в том числе требования к структуре, объему, условиям реализации программ СПО. Нормативные затраты определяются по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ. При этом, размер нормативных затрат может быть одинаков по группе профессий и специальностей СПО, имеющих примерно одинаковый объем затрат.

Имеется перечень оснований, по которым нормативные затраты могут быть дифференцированы. Уполномоченный орган государственной власти субъекта Российской Федерации не вправе дифференцировать размер нормативных затрат по иным основаниям. В частности, нормативные затраты могут определяться с учетом:

форм обучения,
 типа образовательной организации,
 сетевой формы реализации образовательных программ,
 образовательных технологий,
 специальных условий получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья,
 обеспечения дополнительного профессионального образования педагогическим работникам,
 обеспечения безопасных условий обучения и воспитания, охраны здоровья обучающихся.

Кроме того, нормативные затраты могут быть дифференцированы с учетом иных особенностей организации и осуществления образовательной деятельности (для различных категорий обучающихся, в частности, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), в случае, если такая возможность установлена Законом об образовании.

ФГОС включает в себя требования к структуре основных образовательных программ, в том числе соотношению обязательной части основной образовательной

программы и части, формируемой участниками образовательных отношений, и их объему.

В соответствии с ФГОС обязательная часть образовательной программы должна составлять для специальностей не более 70 %, а для профессий – не более 80% от общего объема времени, отведенного на ее освоение. Вариативная часть образовательной программы составляет соответственно не менее 30% для специальностей и не менее 20 % для профессий.

Конкретное соотношение обязательной и вариативной частей образовательной программы определяется образовательной организацией при утверждении образовательной программы. Объем финансирования (размер нормативных затрат на услугу реализации программы СПО) не зависит от того, какое соотношение частей закреплено в конкретной образовательной программе (при условии соответствия ФГОС). Установление конкретного объема времени, отводимого на освоение различных частей образовательной программы, является правом образовательной организации. Уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации не вправе дифференцировать размер нормативных затрат по данному основанию.

ФГОС устанавливают требования к объему образовательной программы по учебным циклам (включая проведение промежуточной аттестации), государственной итоговой аттестации, а также общему объему образовательной программы в академических часах. Согласно пункту 28 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 464 (далее – Порядок организации), академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

ФГОС предусматривает выделение во всех учебных циклах объема работы обучающихся во взаимодействии с преподавателем по различным видам учебных занятий (урок, практическое занятие, лабораторное занятие, консультация, лекция, семинар) и самостоятельной работы обучающихся, а в профессиональном цикле -

также практики. На проведение учебных занятий и практик при освоении учебных циклов образовательной программы в очной форме обучения должно быть выделено не менее 70 % (для ФГОС по специальностям) и не менее 80 % (для ФГОС по профессиям) от объема учебных циклов образовательной программы, в очно-заочной форме обучения - не менее 25 %, в заочной форме обучения - не менее 10 %. Таким образом, ФГОС устанавливаются минимальные требования к соотношению учебных занятий, практик и самостоятельной работы обучающихся в зависимости от формы обучения.

В образовательной программе, разрабатываемой образовательной организацией, данное соотношение может быть изменено в сторону увеличения объема учебных занятий и практик. При этом объем обязательных учебных (аудиторных) занятий и практики не должен превышать 36 академических часов в неделю (пункт 28 Порядка организации). Конкретное соотношение фиксируется в образовательной программе, утвержденной образовательной организацией. Различия в данном соотношении не могут служить основанием для введения различного размера нормативных затрат на реализацию образовательных программ. Уполномоченные органы государственной власти субъектов Российской Федерации не вправе дифференцировать размер нормативных затрат в зависимости от того, какое конкретно число часов образовательной программы реализуется во взаимодействии с преподавателем в конкретной образовательной организации, а какое выделено на самостоятельную работу в рамках одной формы обучения (при условии соответствия ФГОС). При расчете нормативных затрат учитывается весь объем реализуемой образовательной программы. Нормативные затраты могут быть дифференцированы только по формам обучения.

В соответствии с требованиями ФГОС к финансовым условиям реализации образовательной программы финансовое обеспечение реализации образовательной программы должно осуществляться в объеме не ниже базовых нормативных затрат на оказание государственной услуги по реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ среднего профессионального образования по специальности с учетом корректирующих коэффициентов.

Согласно части 7 статьи 12 Закона об образовании образовательные организации разрабатывают образовательные программы в соответствии с ФГОС и с учетом соответствующих примерных основных образовательных программ (далее – ПООП), которые включают в себя учебно-методическую документацию (примерный учебный план, примерный календарный учебный график, примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов), определяющую рекомендуемые объем и содержание образования определенного уровня и (или) определенной направленности, планируемые результаты освоения образовательной программы, примерные условия образовательной деятельности.

В части примерных условий образовательной деятельности ПООП включает в себя примерные расчеты нормативных затрат оказания государственных услуг по реализации образовательной программы. В соответствии с ПООП по наиболее востребованным профессиям и специальностям расчеты нормативных затрат оказания государственных услуг по реализации образовательной программы рекомендовано осуществлять в соответствии с Методикой определения нормативных затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ среднего профессионального образования по профессиям (специальностям) и укрупненным группам профессий (специальностей), утвержденной Минобрнауки России 27 ноября 2015 г. № АП-114/18вн. В соответствии с данной методикой формируется расчет нормативных затрат реализации программ СПО за счет средств бюджетных ассигнований федерального бюджета.

Нормативные затраты на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательной программы включают в себя затраты на оплату труда преподавателей и мастеров производственного обучения с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Перечень и состав стоимостных групп профессий и специальностей по государственным услугам по реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования - программ подготовки специалистов среднего звена и программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, итоговые значения и величина составляющих базовых нормативов затрат по государственным услугам по стоимостным группам профессий и специальностей, отраслевые корректирующие коэффициенты и порядок их применения на 2018 год утверждены Минобрнауки России 17 июля 2017 г. № ВП-45/18вн (с изменениями от 27 ноября 2017 г. № ВП-218/18вн).

Субсидия на финансовое обеспечение выполнения государственного задания доводится до образовательной организации по принципу «одной строки». Использованные на различных стадиях определения размера субсидии объемы и соотношения, включая заложенные в методику расчета размера нормативных затрат, не влекут за собой обязанность образовательной организации при определении структуры собственных расходов точно воспроизводить структурные соотношения, использованные при расчете размера нормативных затрат, размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания. Различные государственные учреждения, получающие субсидию на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, рассчитанную органом, исполняющим функции и полномочия учредителя, на основании размера нормативных затрат, определенного по единой методике, вправе определить для себя различную структуру расходов и включить ее в план финансово-хозяйственной деятельности, утверждаемый в порядке, определенном соответствующим органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующей образовательной организации.

Определение размера фонда оплаты труда, определение и распределение между работниками образовательной организации педагогической нагрузки относится к компетенции образовательной организации, решение данных вопросов не может обусловить изменение размера нормативных затрат на оказываемую

государственную услугу. Возможные изменения в учебной нагрузке педагогических работников («тарификации») не могут вызвать изменения общего объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

Изменения требований ФГОС к объему образовательной программы СПО, осваиваемой обучающимися, могут повлечь за собой изменения учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации. Формирование учебной нагрузки педагогических работников осуществляется в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с учетом изменений, внесенных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2016 г. № 755) (далее – Приказ о продолжительности рабочего времени). Согласно данному приказу при определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся. Текущий контроль успеваемости предусматривает и контроль самостоятельной работы обучающихся, предусмотренной образовательной программой.

Сокращение учебной (преподавательской) нагрузки педагогических работников образовательной организации может повлечь за собой сокращение фонда оплаты труда с перераспределением высвободившихся средств на иные расходы, необходимые в связи с оказанием услуг, выполнением работ, включенных в государственное задание государственному учреждению. Сокращение учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации может повлечь за собой иные организационные решения, предполагающие сохранение прежнего размера фонда оплаты труда, включая изменение системы оплаты труда с целью повышения за счет высвободившихся средств любой из структурных частей оплаты

труда работников (повышение окладов, повышение или установление новых компенсационных выплат, повышение или установление новых стимулирующих выплат).

При этом размер нормативных затрат на государственную услугу не может быть изменен, общий объем субсидии государственному учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по данному основанию не может быть сокращен. Согласно пункту 3 статьи 9.2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» уменьшение объема субсидии, предоставленной на выполнение государственного задания, в течение срока его выполнения осуществляется только при соответствующем изменении государственного задания (уменьшении количества обучающихся – получателей соответствующих государственных услуг). Данная гарантия предоставляется федеральным законодательством бюджетным учреждениям. Аналогичная гарантия для автономных учреждений вводится пунктом 2.2 статьи 4 Федерального закона от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях». Без соответствующего уменьшения государственного задания в течение срока его выполнения объем субсидии на финансовое обеспечение его выполнения не может быть уменьшен. Сокращение учебной (преподавательской) нагрузки педагогических работников образовательной организации не может повлечь за собой изменение размеров финансового обеспечения оказания государственной услуги.

3. Требования к квалификации педагогических работников

Реализация программ СПО обеспечивается педагогическими работниками образовательных организаций, занимающими, в частности, должности преподавателей, мастеров производственного обучения.

Квалификация педагогических работников образовательной организации должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах, согласно статье 46 Закона об образовании.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (статья 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации). Квалификация работника представляет собой уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Согласно статье 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Требования к квалификации для занятия должностей педагогических работников предусмотрены Законом об образовании, в связи с чем профессиональные стандарты являются обязательными для профессиональных образовательных организаций как работодателей педагогических работников.

Профессиональный стандарт в отношении преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций утвержден приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» и включает в себя описание требований к квалификации.

К квалификации преподавателя установлены следующие требования.

Требования к образованию и обучению включают в себя требования о наличии следующих видов образования. Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование - бакалавриат, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю). Дополнительное профессиональное образование на базе среднего профессионального образования (программ подготовки специалистов среднего звена) или высшего образования (бакалавриата) - профессиональная переподготовка, направленность (профиль)

которой соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю). При отсутствии педагогического образования допускается дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и (или) профессионального обучения. Дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства.

Для преподавания дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла программ СПО обязательно обучение по дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года.

Педагогические работники (включая преподавателя) обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

Требования к опыту практической работы включают в себя требования к наличию следующего опыта работы. Опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися и (или) соответствующей преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) обязателен для преподавания по профессиональному учебному циклу программ среднего профессионального образования и при несоответствии направленности (профиля) образования преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю).

К квалификации мастера производственного обучения установлены следующие требования.

Требования к образованию и обучению включают в себя требования о наличии следующих видов образования. Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование - бакалавриат, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися. Дополнительное профессиональное образование на базе среднего профессионального образования (программ подготовки специалистов среднего

звена) или высшего образования (бакалавриата) – профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися. При отсутствии педагогического образования допускается дополнительное профессиональное педагогическое образование в области профессионального обучения; дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства.

Для преподавания по основным программам профессионального образования обязательно обучение по дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года.

Мастера производственного обучения обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

Требования к опыту практической работы включают в себя требования к наличию следующего опыта работы. Обязателен опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися. Мастер производственного обучения должен иметь уровень (подуровень) квалификации по профессии рабочего выше, чем предусмотренный для выпускников образовательной программы.

Наличие педагогического образования не является обязательным условием для замещения должности преподавателя и мастера производственного обучения профессиональной образовательной организации. Для лиц, не имеющих педагогического образования, возможно освоить дополнительную профессиональную программу, в том числе, программу повышения квалификации.

Исходя из требований ФГОС, реализация программ СПО обеспечивается педагогическими работниками образовательной организации, либо лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на условиях гражданско-

правового договора. При этом доля педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих опыт деятельности не менее трех лет в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, в общем числе педагогических работников, обеспечивающих освоение обучающимися профессиональных модулей образовательной программы, должна быть не менее 25 процентов. Опыт деятельности может быть продолжающийся (работа в настоящее время, в том числе, по совместительству, осуществление деятельности по гражданско-правовому договору или в качестве индивидуального предпринимателя) либо завершившийся (соответствующий опыт деятельности в прошлом).

Статья 47 Закона об образовании предусматривает право педагогического работника на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже 1 раза в 3 года без уточнения подвида образовательных программ. ФГОС содержат требования о необходимости для педагогических работников, привлекаемых к реализации программ СПО, получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, не реже 1 раза в 3 года с учетом расширения спектра профессиональных компетенций.

4. Нормирование рабочего времени педагогических работников в связи с реализацией программ СПО в соответствии с ФГОС

Согласно части 6 статьи 47 Закона об образовании рабочее время педагогических работников определяется как совокупность учебной (преподавательской) и воспитательной работы, включая практическую подготовку обучающихся, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная,

диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися).

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Основой для разработки трудовых договоров и должностных инструкций выступает профессиональный стандарт, а также основная образовательная программа СПО, разработанная и утвержденная образовательной организацией с учетом требований ФГОС к структуре и объему образовательной программы. Трудовые (должностные) обязанности должны выполняться педагогическим работником в пределах установленных ограничений продолжительности рабочего времени работника.

Согласно статье 333 Трудового кодекса Российской Федерации, для всех педагогических работников продолжительность рабочего времени является сокращенной, не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности работника, с учетом особенностей их труда установлена приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для мастеров производственного обучения продолжительность рабочего времени установлена 36 часов в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы).

Для преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО и основным программам профессионального обучения, в качестве нормы часов педагогической работы принимается норма часов учебной (преподавательской) работы (учебной нагрузки),

являющаяся нормируемой частью их педагогической работы. Данная норма составляет 720 часов в год за ставку заработной платы.

Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам СПО, объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается для таких преподавателей в объеме не более 1440 часов в учебном году. Учебная нагрузка педагогического работника свыше данного предела определяться не может. При этом работа сверх нормы часов за ставку заработной платы (при условии работы в пределах 1440 часов учебной нагрузки) для преподавателей не является совместительством на основании подпункта «з» пункта 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Иные виды педагогической работы, помимо учебной (преподавательской) работы, предусмотренные трудовым договором и должностными инструкциями, разработанными, в том числе, в соответствии с профессиональным стандартом, обязательны для выполнения преподавателями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Согласно Приложения 2 к Приказу о продолжительности рабочего времени к учебной нагрузке относится объем выполнения учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся. Текущий контроль и проведение промежуточных и итоговой аттестации

обучающихся включаются в состав учебной нагрузки, включая проведение текущего контроля самостоятельной работы обучающихся.

Объем учебной нагрузки (учебной (преподавательской) работы) педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность (принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа)), а также оговаривается в трудовом договоре, заключаемом с педагогическим работником. Изменение данного объема по инициативе работодателя в текущем учебном году не допускается.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

5. Основные подходы к системе оплаты труда педагогических работников

Система оплаты труда профессиональной образовательной организации формируется в соответствии с требованиями трудового и образовательного законодательства с учетом необходимости обеспечить выполнение государственного задания в части реализации программ СПО в соответствии с ФГОС, обеспечить высокий профессиональный уровень работников организации, а также мотивировать их к выполнению трудовых функций с высоким качеством и эффективностью.

Системы оплаты труда работников в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Локальный нормативный акт образовательной организации,

устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Формирование системы оплаты труда на уровне образовательной организации осуществляется в соответствии со следующими принципами:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в) установление систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером (за исключением руководителей и главного бухгалтера);

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

е) повышение реального уровня заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Образовательная организация формирует фонд оплаты труда, включая объем и структуру фонда оплаты труда, самостоятельно. При определении размера фонда оплаты труда в отношении педагогических работников должны учитываться обязательства образовательной организации по повышению уровня оплаты труда педагогических работников и достижению уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, определяемого в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (доведение к 2018 году средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций до средней заработной платы в соответствующем регионе).

Доведение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций до средней заработной платы в соответствующем регионе является целевым средним значением заработной платы по педагогическим работникам и не может рассматриваться как требование достижения данного значения для каждого педагогического работника. Достижение высокого уровня заработной платы работников учреждения предполагает дифференцирование заработной платы в зависимости от количества, условий, качества труда.

При расчете целевого значения «средней заработной платы» используется показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности), предусмотренный постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную

статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)»).

При оценке достижения уровня заработной платы учитывается совокупный размер заработной платы работника, включая все постоянные и единовременные выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется образовательной организацией с учетом требований законодательства к расходованию средств, поступивших из различных источников.

Средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания могут быть направлены исключительно на выполнение работ, оказание услуг, включенных в государственное задание учреждению. Оплата труда работников из данного источника возможна в случае, если работник в рамках своих трудовых обязанностей обеспечивает выполнение государственного задания. Средства от приносящей доход деятельности поступают в самостоятельное распоряжение государственного учреждения и могут быть направлены на любую уставную деятельность государственного учреждения, в том числе на оплату труда работников, на основании плана финансово-хозяйственной деятельности. Средства пожертвований, средства, поступившие в связи с формированием целевого капитала, иные средства безвозмездных поступлений расходуются государственным учреждением в соответствии с их целевым назначением, в том числе на оплату труда работников, если это соответствует целевому назначению. В случае доведения до государственного учреждения субсидии на иные цели в соответствии с абзацем второй части первой статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации средства данной субсидии могут быть израсходованы в соответствии с назначением субсидии, в том числе и на оплату труда работников.

Долю стабильной (постоянной) части заработной платы педагогических работников профессиональных образовательных организаций (окладов и постоянных выплат компенсационного характера) рекомендуется устанавливать при формировании фонда оплаты труда в размере не менее 60 процентов. Долю

стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать при формировании фонда оплаты труда в размере не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников государственного учреждения.

Система оплаты труда работников подразделений образовательной организации, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, является единой.

Рекомендуется, чтобы при изменении систем оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не была меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Уполномоченный орган государственной власти субъекта Российской Федерации вправе установить такое ограничение в нормативном правовом акте субъекта Российской Федерации, в случае чего государственное учреждение будет обязано соблюдать данное требование при внесении изменений в систему оплаты труда.

Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера. При формировании систем оплаты труда рекомендуется описывать порядок определения и размеры всех составляющих заработной платы работников с учетом как требований нормативных правовых актов, так и направлений государственной политики в сфере образования и оплаты труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

В соответствии со статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работника максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Согласно статье 145 Трудового кодекса Российской Федерации ограничение максимального размера заработной платы устанавливается

для руководителей, заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений.

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей работника (нормы учебной нагрузки на ставку заработной платы и всех иных видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам на основе требований к образованию и обучению, опыту практической работы и особым условиям допуска к работе, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности.

Оклад (должностной оклад) выплачивается за выполнение всего спектра должностных обязанностей работника. Дополнительные выплаты за выполнение отдельных видов трудовых (должностных) обязанностей работника (отдельных видов педагогической работы), которые входят в перечень трудовых (должностных) обязанностей работника в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, не устанавливаются. Дополнительные выплаты работнику сверх оклада (должностного оклада) могут быть установлены за выполнение трудовых (должностных) обязанностей, которые не включены в перечень трудовых (должностных) обязанностей в соответствии с трудовым договором на основании положений единых квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов.

Выплаты компенсационного характера возмещают (компенсируют) работникам различия в условиях труда, которые делают выполнение трудовых обязанностей конкретным работником более вредным, сложным, продолжительным, интенсивным, чем в среднем для данной должности. Основанием назначения

выплаты компенсационного характера является факт выполнения работником работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Перечень выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений субъектов Российской Федерации устанавливается законодательством субъектов Российской Федерации. При установлении системы оплаты труда описываются виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством, установить основание назначения выплаты и ее размер. Размер выплат компенсационного характера не может быть меньше установленного законодательством.

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательных организациях формируется система выплат стимулирующего характера. Перечень таких выплат или принципы его формирования в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации определяется законодательством субъектов Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера, критерии и условия их назначения, порядок осуществления и периодичность, размеры определяются локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Указанный локальный нормативный акт либо коллективный договор должен предусматривать участие коллегиальных органов управления учреждением в установлении порядка и условий осуществления выплат стимулирующего характера. Формами участия могут выступать участие в принятии соответствующих локальных нормативных актов, регламентирующих порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, согласование их содержания либо выражение мнения о содержании таких локальных нормативных актов. Формы участия коллегиальных органов управления учреждением в установлении порядка и условий осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с уставом государственного учреждения.

Основанием назначения стимулирующих выплат является не факт выполнения работником тех или иных должностной обязанности, а достижение работником

определенного качества труда, результатов труда. Стимулирующие выплаты рекомендуется устанавливать при достижении определенных показателей эффективности деятельности работника. При установлении стимулирующих выплат может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Конкретный результат труда, достижение которого влечет назначение стимулирующих выплат, определяется образовательной организацией самостоятельно, с учетом требований к деятельности учреждения, стоящих перед ней задач развития, особенностей ее деятельности.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности государственного учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и устанавливаются локальным нормативным актом государственного учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором. Учреждение обеспечивает выполнение поставленных перед ним задач в части достижения показателей эффективности собственной деятельности, в том числе посредством установления системы стимулирующих выплат работникам.

Разработку показателей и критериев эффективности деятельности работника рекомендуется осуществлять с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда в образовательной организации, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты, и иные условия осуществления выплаты.

Регламентация вопросов назначения стимулирующих выплат работником должна быть полной, ясной, конкретной, и по возможности исключать возможности конфликтов в таких вопросах, как факт достижения показателя эффективности работником, наличие права на получение стимулирующей выплаты работником, размер стимулирующей выплаты, который должен быть назначен работнику, и в иных подобных вопросах.

Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер стимулирующей выплаты, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда, показателей эффективности, достигнутых коллективом учреждения за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Максимальный размер стимулирующих выплат в отношении работников государственного учреждения, не занимающих должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, не ограничен.